



RESOLUCIÓN DE ALCALDIA
N° 359 - 2014 - MPS/A

Sandia, 16 de mayo del 2014.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA.

POR CUANTO:

VISTO:

El Informe Legal N° 130-2014-MPS/OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe N° 0020-2014—GM/MPS presentado por el Gerente Municipal, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, que en su numeral VI, establece la conformación del Comité de Elaboración del PDP y la presentación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, es de obligatorio cumplimiento para las municipalidades provinciales a nivel nacional.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 205-2014-MPS/A de fecha 17 de marzo del 2014, se conforma el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP – Municipalidad Provincial de Sandia.

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado para el 2014 constituye la operativización de las actividades planificadas en el PDP Anual y Quinquenal, tiene como objetivo fundamental potencializar e incrementar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores, basados en el diagnóstico real de sus colaboradores, y coherente con un verdadero programa de capacitación por necesidad grupal lo que va a permitir el desarrollando del recurso humano con eficiencia, calidad y responsabilidad, en el desarrollo de sus labores en el cargo que les toca ocupar dentro de la entidad municipal.

Que, mediante Informe N° 0020-2014-GM/MPS de fecha 06 de mayo del 2014, el Gerente General Municipal remite el Proyecto de Plan de Desarrollo de Personas PDP-2014, para su correspondiente aprobación mediante Resolución de Alcaldía.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA



Que, mediante el Informe Legal N° 130-2014-MPS/OAJ, el Asesor Legal opina se apruebe el Plan de Desarrollo de Personas PDP-2014 mediante Resolución de Alcaldía.

Estando a las facultades conferidas por el artículo 20° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas Anual y Quinquenal (PDP) 2014 de la Municipalidad Provincial de Sandia, los mismos que en anexo forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- PUBLICAR, en el Portal Institucional de la Municipal Provincial de Sandia el presente instrumento.

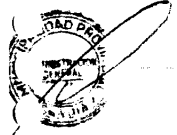
Artículo Tercero.- ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos remitir el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2014** de la Municipalidad Provincial de Sandia, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE



Isaac Choque Apa
ALCALDIA
DNI. 62524109
ALCALDE

SANDIA





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA - QUINQUENAL

2014-2018

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



Municipalidad Provincial de Sandia
Unidad de Recursos Humanos

SR. ISAAC CHOQUE APAZA
Alcalde



COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA - QUINQUENAL

ING. MICHEL ANTENOR QUISPE CORNEJO
Gerente Municipal
Presidente

ING. HECTOR J. PEÑALOZA PARI
Jefe de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto e Inversión.
Miembro

SR. LEONIDAS MAMANI HERRERA
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Miembro



SR. ALBERTO CAHUANA LUQUE
Representante de Personal de la MPS
Miembro

SR. EMILIO MAMANI MAMANI
Representante de Personal de la MPS
Miembro

www.sandia@munisandia.gob.pe

Sandia, Abril de 2014.





CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....04

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....05

- 1.1. Misión de la Municipalidad Provincial de Sandia.....05
- 1.2. Visión de la Municipalidad Provincial de Sandia.....05
- 1.3. Objetivos Estratégicos: Generales, Parciales y Específico.....05

2. COMPETENCIAS NECESARIAS.....08

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL.....09

- 3.1. Objetivos de la capacitación.....09
- 3.2. Estrategias de la capacitación.....10
- 3.3. Datos de la población de la entidad.....11
- 3.4. Tipos de evaluación a ser implementados.....11

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN.....12

- 4.1. Metas e indicadores.....12
- 4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación.....12

5. ANEXO 1:13

Resolución de Alcaldía N° 205-2014-MPS/A, que conforma el Comité de elaboración del PDP de la Municipalidad Provincial de Sandia.





Municipalidad Provincial de Sandia
Unidad de Recursos Humanos

PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Sandia - Quinquenal (PDP- Quinquenal), se ha elaborado teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la misma que aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano".

El presente Plan tiene como fin implementar el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, que se adecuen a las necesidades operativas de la Municipalidad Provincial de Sandia, contribuir con la mejora de la administración pública y brindar un buen servicio a sus administrados.

Asimismo, esperamos que la planificación estratégica, plasmado en el presente Plan de Desarrollo de las Personas - Quinquenal, logran una capacitación y entrenamiento optimo de nuestros recursos humanos, permitiendo a la Municipalidad Provincial de Sandia, cumplir efectivamente con el importante rol de brindar un buen servicio a la ciudadanía dentro de los márgenes de nuestro ordenamiento jurídico.

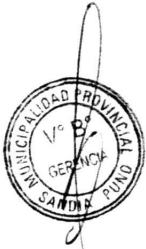
Sandia, Abril de 2014.

SR. ISAAC CHOQUE APAZA
Alcalde



1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA



"Sandia provincia integrada y articulada con una red vial transitable que une dinámicamente a los distritos y a la provincia con la región, fuente proveedora del macro sur, sustentada en su biodiversidad y medio ambiente preservado, con una agricultura ecológica y transformada tecnológicamente de exportación, dispone de una buena cobertura de servicios básicos de salud, saneamiento, educación, electricidad, teniendo una carretera asfaltada de penetración hacia los valles Inambari y Tambopata".



1.2. VISION DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA

"Sandia, potencial turístico y agroexportador (Corredor binacional Bahuaja Sonene - Madidi)".

1.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANDIA



1.3.1. EDUCACION, CULTURA Y DEPORTES.

"Elevar el nivel educativo de la población como factor clave para el desarrollo provincial, mediante el servicio de una educación optima y en condiciones dignas, que respondan a las exigencias del medio, y estén sustentados en el reconocimiento de nuestra identidad cultural local".



1.3.2. SALUD.

"Mejorar y ampliar la cobertura y calidad de los servicios de salud a nivel provincial, logrando el acceso de todos los sectores sociales, con prioridad de los más vulnerables; poniendo énfasis en la atención preventiva".



1.3.3. SANEAMIENTO BÁSICO, MEDIO AMBIENTE Y RR. NN.

"Dotar a la provincia de Sandia de servicios de saneamiento básico integrales y funcionales, que mejoren la calidad de vida de sus habitantes y optimizar el uso racional de los recursos naturales de manera sostenible, en equilibrio con el medio ambiente, garantizando la conservación de la biodiversidad existente".



1.3.4. DESARROLLO URBANO

"Proteger y mejorar las cualidades urbanas de la ciudad de Sandia y de sus capitales distritales, dotándolas de servicios completos; valorando su entorno natural y paisajístico, haciéndolas acogedoras y atractivas para sus habitantes y visitantes; articulándolas vialmente con sus sectores rurales".



1.3.5. SOCIEDAD CIVIL Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL - ORGANIZACIONAL.

"Institucionalizar gobiernos locales participativos y cualitativamente superiores, que faciliten condiciones de gobernabilidad confiables y transparentes y sean verdaderos líderes del desarrollo en concertación con instituciones, organizaciones sociales y sociedad civil".



1.3.6. DESARROLLO AGRICOLA, PECUARIO Y AGROINDUSTRIAL

"Mejorar la calidad y rentabilidad de la producción agropecuaria provincial, con procesos integrales que atiendan la demanda de capacitación y asistencia técnica, comercialización, crédito e infraestructura productiva; reconociendo la importante disposición de recursos naturales





y control variado de pisos ecológicos; en el marco de un manejo sostenible del desarrollo y con la activa participación de su sector institucionalizado y cohesionado”.

1.3.7. VIALIDAD COMUNICACIONES Y COMERCIO



“Dotar a la provincia de una infraestructura vial y de comunicaciones adecuadas y operativas, que la integren y articulen efectivamente entre todos sus distritos; y que posibiliten un desarrollo real de la actividad comercial, que permita una presencia competitiva de los productos locales en mercados regionales, nacionales e internacionales, y que atienda eficientemente al turismo orientado en general”.

1.3.8. MINERIA Y ENERGIA



“Lograr que la actividad minera se constituya en uno de los pilares del desarrollo económico de la provincia, y que su gestión se desenvuelva con responsabilidad social y ambiental”.

“Dotar a la provincia de un servicio eficiente de energía eléctrica que brinde cobertura integral a todos los sectores sociales en los ámbitos urbanos y rurales”.

1.3.9. TURISMO Y ARTESANIA



“Promover el reconocimiento de la provincia de Sandia como poseedora del parque nacional Bahuaja Sonene y dueña de un rico patrimonio turístico, ecológico y cultural, e impulsar preponderantemente la actividad turística integral logrando que se constituya en sustento y base sólida del desarrollo provincial”



2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Cada órgano y unidades orgánicas cumple con una función específica, la cual responde a una visión, misión, políticas, principios, valores y objetivos estratégicos generales de la Municipalidad Provincial de Sandia, lo cual nos lleva a analizar qué papel cumple cada órgano y cuáles deberían ser las capacidades de los servidores públicos que desarrollen de manera eficiente dichas actividades. Para ello numeramos los sistemas, procesos y servicios que realiza en su conjunto la Municipalidad Provincial de Sandia:



2.1. Dirección:

- a) Liderazgo
- b) Cultura Organizacional
- c) Educación y entrenamiento de equipo
- d) Compromiso y motivación de equipo
- e) Comunicación interinstitucional
- f) Cooperación interinstitucional



2.2. Gestión Pública:

- a) Sistema Nacional de Presupuesto
- b) Sistema Nacional de Tesorería
- c) Sistema Nacional de Contabilidad
- d) Sistema Nacional de Inversión Pública
- e) Sistema Nacional de Contrataciones
- f) Sistema de Personal del Empleo Público
- g) Sistema Nacional de Informática



2.3. Planeamiento:

- a) **Planes (PEI – POI – PpR - PDP)**
 - Plan Estratégico Institucional
 - Plan Operativo Institucional



Municipalidad Provincial de Sandia
Unidad de Recursos Humanos

- Presupuesto por Resultados
- Plan de Desarrollo de las Personas

b) Documentos de Gestión (PDI – ROF – CAP – PAP – MOF)



- Plan de Desarrollo Institucional
- Estatuto
- Reglamento General
- Reglamento de Organización y Funciones
- Cuadro para Asignación de Personal
- Presupuesto Analítico de Personal
- Manual de Organización y Funciones

c) Procesos:

- Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA

d) Servicios:

- Orientación a satisfacer al usuario:
 - ✓ Trámite Documentario.
 - ✓ Archivo Central
 - ✓ Caja Tesorería
 - ✓ Terminal Terrestre
 - ✓ Camal Municipal

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUINQUENAL



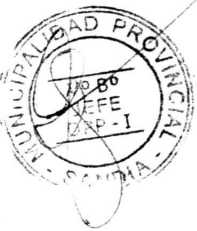
3.1. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- Capacitar de manera integral a los trabajadores, en los diferentes niveles profesionales, de acuerdo a las necesidades de cada cargo estructural, para atender óptimamente las necesidades institucionales, con la finalidad de brindar un



mejor servicio, contribuyendo al desarrollo del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Sandia en sus diferentes sistemas administrativos.

- Fomentar cultura de vocación de servicio, teniendo en cuenta contenidos éticos y axiológicos, desarrollando un trabajo honesto, eficiente y oportuno, acorde con los valores y principios institucionales.
- Lograr cambios en el Recurso Humano, para brindar un servicio oportuno y de calidad, que contribuya positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Municipalidad Provincial de Sandia a la población.
- Impulsar en nuestros trabajadores, el efecto multiplicador de conocimientos, transmitir experiencias, los mismos que contribuirán a desarrollar acciones eficaces para lograr los objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Sandia.



3.2. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas, mediante encuestas.
- Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial.
- Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.





3.3. DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

	PERSONAL MPS	CANTIDAD
1	Nombrados	28
	Contratados a Plazo	
2	Fijo	15
3	CAS	47
4	Obreros de Limpieza	18
	TOTAL PERSONAL	108



3.4. TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

3.4.1. PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

Este instrumento será utilizado para determinar si las personas al servicio del Estado asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje esperado.



3.4.2. EVALUACION DE DESEMPEÑO

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para determinar si las personas al servicio del Estado están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.



Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los Planes Anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesario serán complementadas con otras metodologías de evaluación.



4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1. METAS E INDICADORES

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

Indicador: Numero y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 65% de logro en la evaluación 2014.

Indicador: Numero de personas que superan la calificación del 65% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

4.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el presente Plan de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1, a través de diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información.

